



UA-CELHTO



CARE INTERNATIONAL au NIGER

**RAPPORT DU SEMINAIRE SOUS REGIONALE OUEST AFRICAINE  
SUR « LE LEADERSHIP FEMININ EN MILIEU URBAIN ET RURAL »  
NOVEMBRE, 2008**

Niamey, NIGER

**RAPPORT :**

**1. Synthèses partielles :**

- ⇒ Mme Mariama Moussa, ONG « FEVVF »
- ⇒ Mme Talaré Diabri, ONG "ASFODEV"
- ⇒ Mr. Omar Issa, UA-CELTHO,

**2. Finalisation :**

- ⇒ Mme Halima Hamza

## SOMMAIRE

	Page
1. Introduction	3
2. Justification, Objectifs et Agenda du séminaire	4
3. Ouverture du séminaire	5
4. Les communications sur le leadership féminin	7
5. Les témoignages des femmes leaders	17
6. Les leçons apprises	21
7. La déclaration finale	23
8. Conclusion	25
<b><u>Annexes :</u></b>	
⇒ Termes de références	26
⇒ Communications intégrales des conférencières	



## I. INTRODUCTION

« L'élaboration de la Politique de l'Union Africaine (UA) en matière de genre et de son plan de mise en œuvre sur 10 ans a été inspirée par la volonté politique sans réserves et l'engagement démontrés par les Chefs d'Etat et de gouvernement de l'Union africaine, qui ont, pendant les quelques dernières années, adopté d'importantes décisions, y compris l'Article 4(1) de l'Acte constitutif de l'Union africaine, qui a consacré le Principe de parité, le Protocole de la Charte africaine sur les droits de l'homme et des peuples sur les droits des femmes en Afrique, et la Déclaration solennelle sur l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique..... La Région Afrique est engagée à poursuivre le développement socioéconomique, qui prend en considération la diversité dans le contexte social, culturel et traditionnel, et fournit des efforts pour aborder les cultures et pratiques qui jouent contre la jouissance par les femmes et les petites filles de leur liberté et leurs droits..... Avec cette Politique et son Plan d'action sur le genre en place, la Commission, les autres Organes de l'UA, les CER et les Etats membres seront en mesure de garantir l'égalité, la dignité humaine et la paix pour tous, et réaliser la vision de l'UA.» écrivait S.E. Jean Ping, Président de la Commission de l'Union africaine en avant propos du document de la politique Genre de l'UA (2008).

C'est donc en se fondant sur cette forte volonté politique pour l'égalité entre les hommes et les femmes en Afrique et en cohérence avec le nouveau contexte nigérien de décentralisation et d'avènement d'une société civile caractérisée par la marginalisation et l'impréparation des femmes leaders face aux défis de leur participation active dans la gestion des affaires locales, communales et nationales que le CELTHO (Centre d'Etudes Linguistique et Historique par Tradition Orale), Bureau de l'Union Africaine représentation Niger, a sollicité et obtenu un appui financier pour la tenue du 5 au 7 Novembre 2008 à Niamey au Niger d'un séminaire sous régional sur « le leadership féminin en milieu rural et urbain ».

La perception sociale du leadership ou mieux, sa compréhension par les unes et les autres influence largement son développement. Une définition du leadership est « la capacité de la personne, qu'elle soit femme ou homme, à exercer un pouvoir, à accompagner, à organiser, à diriger, à représenter, à défendre les intérêts d'autres personnes, groupes de personnes ou organisation ». Cependant, le leadership du fait de la notion d'autorité qu'il comporte est perçu comme étant d'abord une fonction masculine. En effet, d'une manière générale, la perception des rapports entre les hommes et les femmes est construite autour de la conception du sexe fort qu'est l'homme et du sexe faible représenté par la femme. Cette construction sociale est difficilement séparable, pour certains individus, de leur propre vision individuelle du fait de leur adhésion totale à ce concept qui masculinise le leadership. Ces individus sont aussi bien des hommes, des femmes de tout âge et de toute catégorie sociale. C'est pour dire que le leadership féminin est donc objet d'une grande controverse sociale, et que les femmes leaders continuent dans l'ensemble à être perçues comme étant des produits anormaux d'une société pourtant en transformation.

Heureusement maintenant, il y a un consensus général sur l'importance de créer des espaces de rencontres continues entre femmes leaders, experts de la question et les acteurs de la société civile pour analyser la dynamique globale de la gestion du pouvoir et des déterminants sociaux qui régissent le leadership, son efficacité et sa durabilité à l'égard des femmes. Ce qui revient en fait à interroger les repères d'ordre intellectuel, social, culturel, religieux, économique, institutionnel et juridique pour une construction sociale et démocratique du leadership féminin en Afrique.

L'UA s'engage légitimement, activement dans cette dynamique générale et l'organisation de ce séminaire répond incontestablement à cet objectif. Il a été totalement financé par l'UA et co-organisé avec CARE International au Niger en étroite collaboration avec les principaux partenaires du Niger actifs dans la promotion de la femme nigérienne tels que la Coopération Canadienne, OXFAM-Quebec, SNV, SOS FEVVF, ASFODEV). Ce séminaire sur « le leadership féminin en milieu rural et urbain » ne pouvait pas arriver à un moment plus opportun pour être le prélude à une meilleure préparation politique des femmes leaders nigériennes pour les prochaines élections municipales et législatives au



Niger.

## II. JUSTIFICATION, OBJECTIFS ET AGENDA DU SEMINAIRE

Dans beaucoup de pays africains, un regard porté sur les fonctions administratives et politiques permet de se rendre compte de l'impact de la perception du rôle de l'homme et de la femme. L'impact le plus perceptible est la faiblesse et parfois l'inexistence de la représentation féminine au sein des instances de prise des décisions. L'on connaît les faibles performances féminines dans la conquête des postes administratifs et politiques. La majorité d'entre elles ne mesurent pas encore l'importance des enjeux politiques et plusieurs estiment qu'elles doivent militer dans le parti de leurs époux ou parents, pour servir la cause de ces derniers. Beaucoup de femmes hésitent ou s'abstiennent de se présenter ou de se faire élire de peur de ces stéréotypes et préjugés sociaux. Les raisons de blocage des femmes dans l'exercice de leur leadership diffèrent selon les localités (une leader rurale ne rencontre pas les mêmes obstacles qu'une femme urbaine).

Par conséquent et d'une manière générale l'amélioration du statut de la femme et sa participation effective à la vie publique à tous les niveaux de la société est aujourd'hui un réel défi. Pour relever ce défi, les femmes africaines d'une manière générale, ont besoin d'un travail d'accompagnement pour qu'elles puissent s'affirmer au même titre que les hommes en créant une dynamique de base et propulser des femmes de qualité pour atteindre un leadership dans tous les domaines de la vie publique dans leur propre pays.

L'organisation de ce séminaire sous régional au Niger s'inscrit parfaitement dans le cadre du renforcement du leadership des femmes africaines. Il a pour objectif global « de contribuer au renforcement des capacités des femmes africaines pour la promotion d'un leadership intégral et polyvalent en vue de leur participation effective à la vie publique à tous les niveaux ».

De manière spécifique, il vise à :

1. Partager les expériences porteuses des femmes dans la promotion de leur leadership et tirer les leçons apprises,
2. Analyser les difficultés et les entraves que les femmes rencontrent dans la construction de leur leadership
3. Dégager et analyser les déterminants du leadership féminin en milieu urbain et rural
4. Lancer le processus de mise en place d'alliance stratégique entre partenaires autour d'une vision commune sur le leadership féminin.
5. Lancer le processus de création d'un cadre périodique de réflexion et d'analyse sur le leadership féminin en vue de la mise en réseau des femmes leaders africaines pour leur participation pleine et entière dans la vie publique.

Il est attendu de cette conférence les résultats suivants :

1. Les capacités des femmes africaines à promouvoir leur leadership et leur participation effective à la vie publique de leur pays sont renforcées.
2. Les bonnes pratiques en matière de défense des droits de la femme et de promotion de leadership féminin sont connues et partagées.
3. Les déterminants du leadership féminin en milieu urbain et rural sont identifiées, analysés et partagés.
4. Les conditions favorables à la mise en place des alliances stratégiques entre partenaires autour de la vision commune sur le leadership féminin sont créées.
5. Le processus de mise en réseau des femmes leaders de l'Afrique de l'ouest à travers la création d'un cadre périodique d'échanges et de réflexion pour relever les défis démocratiques est lancé.



Les résultats seront partagés avec tous les partenaires engagés dans la promotion du leadership féminin dans tous les pays pour un objectif de recherche de cohérence, d'harmonisation et complémentarité des interventions au profit des femmes africaines. Le profil des participantes est constitué de femmes leaders urbaines et rurales, d'expert (es) en genre et d'actrices des Organisations de la Société Civile (OSC) féminines.

L'agenda du séminaire est le suivant :

**1. Cérémonie d'ouverture**

- Discours de bienvenue du Directeur du CELHTO
- Discours du Directeur Général de Care International au Niger
- Communication Mme Barry Bibata Niandou, Ministre de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant (MPF/PE) : «Evolution de la lutte des femmes au Niger».
- Discours d'ouverture de la MPF/PE,

**2. Témoignages des femmes leaders urbaines et rurales :**

- Une femme leader économique : Mme Rayanatou Loutou, 1ère Architecte au Niger
- une femme leader rural sur le plan social : Mme Zaratou Hamani
- une femme leader politique rurale : Femme Maire, Mme Amina Idrissa commune rurale de N'Dounga (Tillabéri)
- une femme leader politique urbaine : Mme Souna Hadiza (1ère femme à diriger un parti politique)

**3. Communications**

- Mme Sangaré Koumba Touré : «Problématique du leadership féminin au Mali : état des lieux, enjeux et perspectives»
- Mme Halima Hamza : Résultats étude « les déterminants du leadership féminin en milieu urbain et rural au Niger »
- Mme Penda : «Leadership, gouvernance et citoyenneté. Les enjeux religieux»
- Mme Mariama Idrissa Boubou : «Devoirs et responsabilités des femmes leaders en Afrique»
- Mme Clarisse Napporn, Bénin : «Libérer la Femme Africaine...»
- Edwige Hardmong : «Leadership féminin dans les media»
- Mme Thérèse Keita, Niger : «Leadership des filles»
- Mr Kladoum : «Leadership féminin au Rwanda post conflit»
- Débats sur les communications

**4. Synthèse et clôture des travaux**

- Table ronde des femmes leaders
- Recommandations et conclusions de la conférence
- Cérémonie de clôture (le Directeur de l'Union Africaine

### **III. OUVERTURE DU SEMINAIRE**

L'introduction solennelle du séminaire a été faite par *Mr Mangoné Niang, Directeur du CELTHO, Bureau de l'UA au Niger*, qui a précisé que les thèmes de la rencontre traversent, en réalité, toutes les questions que l'Afrique se pose aujourd'hui. Pour lui, l'implication des femmes dans la vie politique, économique et sociale est non seulement un impératif dicté par le simple bon sens car nul ne saurait comprendre que la moitié d'une population soit mise à l'écart de la gouvernance citoyenne, mais aussi et surtout, l'idée d'une participation accrue des femmes aux affaires de la cité n'est pas neuve. Elle remonte aux sources de la démocratie en ses formes diversifiées. Mr Mangoné a soutenu ses propos en



citant d'abord une analyste contemporaine qui disait que « la question d'une nécessité féminine de l'espace public nous semble essentielle car nous pensons que l'évacuation du féminin hors du social est lourde de conséquences en termes d'image de soi et de représentation des femmes ». Ensuite, Abigail Adams (épouse de John Adams, deuxième Président des Etats-Unis) qui écrivit à son mari en ces termes : « N'oublie pas les femmes. Dans le nouveau code civil que vous êtes en train d'élaborer soyez plus généreux que vos ancêtres l'ont été à notre égard. Ne remettez pas des pouvoirs illimités aux maris. Souvenez-vous que s'ils le pouvaient, tous les hommes seraient des tyrans. Et sachez que si vous ne prêtez pas suffisamment d'attention aux femmes, nous nous rebellerons et nous ne respecterons aucunement des lois qui nous ne représentent pas. Ceci ne mérite aucune discussion... ».

Pour *Mr. William Stringfellow, Directeur de CARE International au Niger*, après avoir rappelé la mission de CARE, a tenu à préciser que, les femmes du fait de leurs rôles et responsabilités sociales sont la plus part du temps plus efficaces pour prioriser les buts futurs et pour appuyer les projets qui sont utiles à elles et aux gens autour d'elles. Ces arguments fondent le fait que CARE au Niger travaille activement pour la promotion des droits des femmes et de l'équité homme/femme, à la fois aux niveaux individuel et collectif en se concentrant sur les programmes visant les femmes en capitalisant ainsi 17 années d'expériences d'opérationnalisation du genre et une riche expérience de promotion du leadership féminin dans un contexte de décentralisation et de construction d'une société civile axées sur la promotion de la bonne gouvernance au Niger. Il a annoncé justement le démarrage d'un nouveau programme (2009-2015) qui garantit le choix de la femme et de la jeune fille comme cibles primaires et qui s'attaquera aux causes profondes des iniquités sociales du genre, de la marginalisation et de l'impréparation des femmes leaders face aux défis de leur participation active dans la gestion des affaires locales, communales et nationales. Cela confirme non seulement l'adhésion de CARE à la réduction de la pauvreté comme cible du développement international telle que identifiée et internationalement exprimée à travers les Objectifs de Développement du Millénaire des Nations Unies (OMD), mais aussi son engage au côté du Niger pour l'amélioration de la capacité des femmes à revendiquer, accéder à et jouir de leurs droits comme un but en soi aussi bien qu'une condition pour un développement économique et social.

Le séminaire a été parrainé par *la Ministre de la Promotion Féminine et de la Protection de l'Enfant (MPF/PE) du Niger, Mme Barry Bibata Niandou*. En démarrant son discours d'ouverture officielle, Mme Barry a exprimé l'honneur qui lui est fait et le réel plaisir qu'elle éprouve à chaque fois que les femmes se mobilisent pour réfléchir sur leur situation en tant que citoyenne à part entière et responsable du développement de leur pays tant remerciant très sincèrement Union Africaine et CARE NIGER pour leur engagement effectif au côté du gouvernement nigérien dans sa lutte contre les iniquités et des inégalités entre les genres. Le financement et l'organisation de ce séminaire en est la preuve suffisante. En se basant sur le consensus définitivement établi que le développement durable d'un pays ne peut se concevoir sans la participation effective des femmes et des hommes de manière équitable, Mme Barry a rappelé que la communauté internationale a adopté plusieurs mesures et conventions en faveur de la femme parce que l'ampleur de l'intégration du genre présente tellement de défis qu'aucune organisation ou Etat membre ne pourrait la réaliser seul.

A ce propos, elle a insisté sur le caractère hautement opportun de la collaboration entre les 2 grands partenaires du Niger qui a permis l'organisation de ce séminaire ainsi que la complémentarité de leur mission respective pour la réalisation de la vision de la Politique Nationale Genre qui est l'instauration au Niger, d'une société fondée sur l'égalité et l'équité entre les genres dans tous les domaines et à tous les niveaux : L'UA visant à garantir un environnement juste et pacifique, où les hommes et les femmes vivent des vies dignes, harmonieuses, pour bénéficier à parts égales de la prospérité socioéconomique ; CARE INTERNATIONAL étant reconnue pour son engagement total en faveur de la dignité humaine et pour un monde d'espoir, de tolérance et de justice sociale et délivré de la pauvreté. Mme Barry a



exhorté les femmes africaines ici réunies à saisir cette très bonne opportunité offerte par ce séminaire de Niamey pour développer une vue commune et une approche continentale aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes et d'autonomisation des femmes à tous les niveaux de l'intégration et de la coopération socioéconomique et politique pour atteindre le développement socioéconomique durable en Afrique à l'horizon 2015.

Le ton du séminaire est ainsi donc donné.

#### IV. COMMUNICATIONS

La notion du leadership se fonde sur le pouvoir. Le pouvoir et le leadership sont donc extrêmement liés et les définitions sont variées :

- ⇒ Un leader est un individu qui a de l'autorité, sur d'autres individus ou groupes à une échelle donnée, soit nationale, régionale ou locale.
- ⇒ Le leadership est « l'exercice du pouvoir ou d'une influence sur des individus, des groupes plus ou moins étendus, plus ou moins organisés »<sup>1</sup>.
- ⇒ D'une façon opérationnelle, le leader se présente comme étant « un meneur, un chef de file, un dirigeant de terrain, un acteur influent, écouté, conduisant des personnes vers des objectifs, souvent associé à la conduite de changements.
- ⇒ Le leadership tend donc à définir une capacité à mener des personnes ou des organisations vers l'atteinte d'objectifs. Le leadership est associé à l'aura reconnue à une personne ou à un groupe de personnes dans son aptitude à motiver, impliquer, impulser, guider, inspirer et/ou influencer son entourage ».
- ⇒ Ce pouvoir, autorité, ou influence peut être d'ordre charismatique ; dans ce cas le leadership de la personne est supposé dépasser ses propres compétences et est liée à la grâce divine, à des qualités physiques, intellectuelles, morales exceptionnelles<sup>2</sup>. Elle peut être de type, traditionnel façonnée par des pratiques ou des événements historiques hors du commun ou, plus généralement, d'ordre rationnel ou légal à l'heure actuelle.
- ⇒ Le leadership est aussi le potentiel qu'a une personne d'influencer le comportement d'autres personnes ou de résister à l'influence des autres. Le leadership est destiné à susciter un changement notoire dans les relations de pouvoir. Il comprend un ensemble de comportements, d'attitudes et de compétences permettant à un individu ou à un groupe d'individus de jouer le rôle de facilitateurs dans un processus.

Bien que constituant plus de la moitié de la population, la composante femme est exclue de la gestion du fait des inégalités de genre reconnue dans la société. Il convient donc d'en parler car de tout temps la femme a été présente à dans tous les domaines, même politique, mais elle n'en devient un fantôme que lorsqu'il s'agit de se faire représenter sur la scène publique. Il apparaît donc que le pouvoir et/ou la structure du pouvoir est au cœur des inégalités de genre. Toute action visant à lutter contre ces dernières doit analyser et rendre la structure de pouvoir plus favorable à la promotion de l'équité entre les genres.

Toutes les communications au cours de ce séminaire vont dans ce sens et les synthèses sont les suivantes (les communications intégrales sont annexées au présent rapport).

<sup>1</sup> Dictionnaire Larousse

<sup>2</sup> Max Weber



⇒ Communication de Mme Barry Bibata, MPF/PE du Niger (1ère femme commissaire de police, 1ère femme Maire) : « Evolution de la participation politique des femmes au Niger »

Le Niger ne déroge en aucune façon à la règle d'une construction sociale du leadership systématiquement autour de la perception sociale des rapports entre le sexe fort qui l'homme et du sexe faible qui est la femme. Car, il est constaté depuis son indépendance, que le Niger a de tout temps mobilisé les femmes autour des intérêts nationaux. Mais en ont-elles bénéficié ? Les organisateurs de séminaire ont fait preuve d'innovation en faisant en sorte que la communication de la Ministre se fasse avant le discours d'ouverture ; ce qui a permis à tous les invités officiels de suivre toute la présentation sur la situation de la femme nigérienne.

Le bref aperçu historique brossé par Mme Barry permet d'affirmer que tous les régimes qui se sont succédés on essayé de prendre en compte la composante femme en l'organisant semble-t-il pour ses propres intérêts mais au bout du compte, le constat est amère car il s'agissait d'en faire un instrument de mobilisation tout court. Et au fil des régimes qui se succèdent, on constate la faiblesse et parfois l'inexistence de la représentation féminine au sein des instances de prise des décisions.

La condition de la femme nigérienne a connu son vrai tournant en 1990 avec la démocratisation du pays, les préparatifs de la conférence nationale et la marche historique des femmes le 13 mai pour réclamer leur place à la conférence nationale. Galvanisée par leur victoire du 13 mai 1991, les associations féminines rejetaient systématiquement toute représentation par la cooptation. Elles entendaient s'ouvrir les portes de la participation démocratique par leurs propres luttes. Mais, elles ont dû aussi revoir leur stratégie et aller vers la loi sur le quota pour tactiquement garantir la présence féminine dans les instances publiques de prise de décision et réfléchir ensuite à comment l'éluder.

Pour améliorer sensiblement la place de la femme, voire le leadership féminin au Niger, dans tous les domaines et à tous les niveaux, les stratégies à développer découlent de l'institutionnalisation du 13 mai comme journée nationale de la femme nigérienne et de l'adoption de la loi sur le quota. Les stratégies suivantes sont donc à examiner :

**A court terme, il convient**

- d'adopter un système électoral plus favorable aux femmes,
- systématiser la prise en compte du genre dans tous les domaines.

**A moyen terme, il convient de :**

- alléger les tâches quotidiennes pour lui permettre d'avoir du temps à consacrer à d'autres activités.
- Inciter les ONG de défense des droits de la personne humaine à agir afin que les réunions soient en adéquation avec le calendrier des femmes ;
- Pratiquer des activités de sensibilisation et d'information sur un certain nombre de sujets susceptibles de faire évoluer la cause de la femme : droits et devoirs de la femme, textes de lois destinés à améliorer le sort de la femme ; formation en leadership féminin, réduction de la pauvreté féminine par le développement de la micro-finance et celui des activités génératrices de revenus.

**A long terme, il convient de :**

- Mettre l'accent sur la formation des femmes, la scolarisation de la jeune fille (en empêchant les mariages précoces, les mariages forcés et les abandons scolaires)
- Assurer l'éducation politique et civique des femmes
- Renforcer les capacités des femmes dans tous les domaines



- Alphabétiser les femmes
- Eliminer toutes les pratiques traditionnelles néfastes à la femme surtout celles instituant et renforçant son infériorité par rapport à l'homme
- Améliorer la santé de la mère et de l'enfant
- Améliorer l'environnement et l'hygiène.

⇒ Communication de Mme Halima Hamza, Coordinatrice du Programme de promotion du leadership féminin de CARE Niger : « Les déterminants du leadership féminin en milieu rural et urbain au Niger » :

La communication de Mme Halima est une synthèse de l'étude commanditée par CARE Niger et le Ministère de la Promotion féminine et de la Protection de l'Enfant en 2007 en prélude à une meilleure préparation politique des femmes leaders pour les prochaines élections municipales et législatives qui devrait avoir lieu au Niger en 2008. Selon, cette étude, le leadership féminin est apparu dans les faits comme étant un phénomène pluriel, en ce sens qu'il s'exerce dans bon nombre d'espaces de la société.

Pourtant, au Niger, le leadership féminin, n'est pas nouveau, lorsqu'on observe la société traditionnelle et ses différentes structures dont la chefferie. Mais quelle fonction joue-t-il ? Aussi, « Poser la question du leadership féminin c'est avant tout déconstruire les structures qui contribuent à l'invisibilité de la femme » parce la citoyenneté n'est pas une question d'honneur, mais de droit. Le Leadership féminin est une réalité au Niger. Présent hier, il est aujourd'hui accentué et renforcé par la démocratisation des ONG et Associations féminines malgré les pesanteurs socioculturelles que connaissons les femmes de tous les pays africains. Mais l'émergence des femmes prendra un certain temps malgré leur supériorité numérique. Il faut que les femmes se battent et qu'elles arrachent elles-mêmes les postes au lieu de compter sur les quotas. L'exercice du leadership féminin diffère selon les localités (une leader rurale ne rencontre pas les mêmes obstacles qu'une femme urbaine) et le type du leadership (politique, associatif, syndical, religieux, etc.).

La stabilité des leaders dans le domaine politique est étroitement liée à la stabilité politique observée au plan national. Mais, dans l'ensemble, l'appréciation du leader homme et femme s'articule autour de trois considérations ou déterminants :

1. *la morale sociale* : capital social avec tous ses attributs comme la générosité, l'impartialité, disponibilité, courage engagement.
2. *La compétence technique* : se réfère aux capacités de communication, de négociation, d'analyse, de développer des stratégies/solutions adaptés aux problèmes, au niveau d'instruction.
3. *Les moyens financiers* : la capacité du leader à mettre à la disposition des autres et à distribuer ses biens matériels et financiers ce qui rejoint certains éléments de la morale sociale.

Les deux premiers critères dépendent surtout de la volonté de chaque personne concernée de les acquérir, de son engagement personnel. Par contre, l'acquisition des moyens financiers reste tributaire d'autres facteurs qui ne relèvent pas seulement de l'engagement du candidat. Et c'est justement ce dernier critère qui intervient comme élément de différenciation et d'arbitrage notamment en cas de compétition serrée entre les candidats.

⇒ *Au niveau rural*, la politique locale se base surtout sur la morale sociale et la structure du pouvoir local. En tant que telles les compétences techniques ne sont pas des facteurs déterminants compte tenu du faible taux d'instruction. Les moyens financiers viennent jouer leur rôle sélectif dans la course au pouvoir démocratique chez les hommes.

1. *Au niveau urbain*, la compétence technique joue le rôle de la morale sociale en milieu rural. Est-ce dû à la nouvelle forme du pouvoir moderne qui exige un certain niveau d'instruction pour une meilleure maîtrise du mécanisme administratif ?



Chez les femmes, le leadership comporte une vocation à travailler avec les autres femmes. Il exige pour son épanouissement, des qualités morales fortes notamment l'honnêteté et la patience. Chez les hommes, les moyens financiers viennent supplanter les compétences techniques pour instituant ainsi un système sélectif. Dans certains cas, ce facteur a pris une telle importance qu'il a occulté le rôle capital de la compétence technique menant à la promotion de dirigeants incapables d'assumer certaines charges, suscitant ainsi des contestations au niveau des populations (Assemblée Nationale, Gouvernement). Le leadership masculin est de plus en plus corrompu, égoïste et porté par l'esprit de domination. Ce qui à terme offre une opportunité au leadership féminin de se développer davantage dans une voie plus juste, plus équitable et plus démocratique.

« Le leadership féminin est un leadership faible mais positif ». Une concertation entre les groupes des femmes de toutes les structures associatives et politiques est une condition nécessaire pour la construction d'un leadership politique féminin et féministe.

### ⇒ Communication de Mme Sangaré Coumba : «Problématique du leadership féminin au Mali : état des lieux, enjeux et perspectives»

Le Mali fait partie des pays les plus pauvres au monde, avec une population estimée à 11 millions d'habitants dont 50,50% sont des femmes. Malgré l'exode grandissant la population qui vit en campagne reste la plus nombreuse, 80%. L'exode concerne filles et garçons mais celui des filles est limité dans le temps puisque celle-ci doit retourner dans son milieu d'origine afin de remplir son statut d'épouse et de mère. Quelque soit leur origine les femmes maliennes appartiennent aux sociétés de type patriarcal et très tôt la jeune fille est éduquée sur la base de ses valeurs.

La problématique du leadership féminin dans un contexte pareil est assez complexe et la notion de leader est elle-même problématique lorsqu'elle est traduite par exemple en bambara. La femme leader avant d'être acceptée est appelée « *moussou koun* » qui veut dire tête de femme. Mais, dans l'imaginaire social, c'est la femme qui *veut se faire voir*, qui veut *s'imposer*, qui *se croit au dessus des autres*. La femme normale a sa place à la maison dans son ménage ; au delà elle veut être homme. Le paradoxe est que lorsque la femme commence à réussir son combat ou le réussit tout simplement : on l'appelle *femme homme* en bambara : *kamalenkoro* ; en peul *diokole* ; cette fois le jugement est positif, il valorise la femme.

Il est indispensable que le leadership féminin se développe pour faire face efficacement à :

- l'extrême pauvreté de nos pays.
- la fragilité des femmes, sur tous les plans, qui les conduit à vivre de manière précaire.
- l'importance numérique des femmes analphabètes par rapport aux hommes.
- la perception sociale qu'on leur inculque alors que leur place est inestimable dans la vie sociale,

Heureusement, grâce aux nouvelles structures décentralisées (commune, cercle, région, district), les femmes du Mali ne sont plus seulement celles qui organisent les cérémonies ou préparent la nourriture aux invités, elles sont entrain de devenir des « partenaires potentielles ». Leur place même en milieu rural est entrain de changer. Pour la promotion d'un leadership des femmes et des filles au Mali, les mesures suivantes doivent être prises sur le plan culturel, éducatif, économique et politique :

#### Dans le domaine socio-culturel :

- favoriser une nouvelle lecture des pesanteurs sociales afin de mieux les adresser et les rendre favorables au leadership féminin.

#### Dans le domaine éducatif

- Scolariser effectivement les filles et les garçons
- Maintenir les filles dans le système aussi longtemps que possible.
- Alphabétiser les femmes à travers les groupements (cibler les jeunes femmes).



- Leur donner une Formation de qualité selon les besoins.
- Elaborer un programme spécial pour les filles (en relation avec le leadership) dans l'enseignement secondaire en insistant sur les aspects didactiques : optimiser les apprentissages.
- Choisir un groupe cible répertorié sur la base des qualités requises.
- Poursuivre le programme à l'enseignement supérieur en formant les femmes à apprendre à se gérer à partager, à parler échanger les problèmes de la vie sociale, politique et économique.

#### Dans le domaine Politique

- Continuité du combat pour l'applicabilité des textes et renforcement de l'organisation de femmes.

#### Dans le domaine économique

- Appuyer les femmes dans les différentes activités de production mais surtout aller vers la rupture de la chaîne de dépendance.

*La solidarité féminine doit se manifester en créant un réseau efficace pour défendre les femmes qui veulent se battre.*

#### ⇒ Communication de Mme Penda MBOW du Sénégal : «Leadership, gouvernance et citoyenneté. Les enjeux religieux» :

Mme Penda, en tant que historienne et experte dans le domaine, base son intervention sur le simple principe de la démarche intellectuelle qui veut que « **toute problématique parte d'un postulat de recherche pour mieux identifier et préciser le problème réel et proposer les actions en vue de sa résolution** ». Le constat général est que le monde contemporain se caractérise, entre autres, par une culture de manque d'équité à l'endroit des femmes d'une part, par l'absence presque généralisée des mesures efficaces susceptibles de corriger ces déséquilibres d'autre part. Et, si la promotion et la stabilité des leaders, surtout femmes, dans le domaine socio-politique est étroitement liée à la stabilité politique observée au plan national, on comprend, dès lors, il est impérieux pour les femmes africaines de prendre toute la mesure de la situation pour s'intéresser plus sérieusement aux stratégies de changement d'une telle situation. Il faudra donc repenser le système de l'Etat et les femmes se doivent de revendiquer leur place et de marquer leur présence dans les réflexions des projets de société car c'est sur le terrain des politiques de développement que se mesure la préservation des droits et des acquis socio-économiques de la femme. Cela devrait être action prioritaire pour les femmes afin de combattre tous les méfaits du patriarcat et contribuer efficacement à la promotion/mutation d'une société plus ouverte aux principes et valeurs démocratiques. Ce faisant ouvrira la voie vers une démocratie nouvelle plus inclusive. Les femmes doivent faire leur apprentissage politique à partir de l'avènement de la décentralisation dans nos pays africains.

Pour Mme Penda, le leadership féminin, tout en développant une vision perspective, doit cependant avoir un ancrage historique non pas pour reproduire les systèmes de gestion du pouvoir traditionnel qui est caractérisé par des iniquités, mais plus pour les déconstruire dans une démarche fondamentalement intellectuelle. C'est-à-dire une démarche qui questionne et remet en cause les systèmes en place afin que, le type de leadership que les femmes veulent promouvoir, comprenne les problèmes, les analyse, accepte de choisir et mettre en œuvre les solutions appropriées au bien-être individuel et national. Le leadership féminin se fonde donc sur une démarche intellectuelle avant d'être politique afin que les femmes se fassent leur propre opinion sur tous les aspects, notamment sur le plan religieux. En effet, la religion est régulièrement et systématiquement utilisée, généralement à tort, pour limiter la conquête des espaces et du pouvoir par les femmes dans les pays africains. D'où l'impérieuse nécessité pour les femmes de faire une relecture des préceptes religieux pour se faire leur opinion sur la



question car la religion est d'abord un comportement individuel avant d'être collectif. Les femmes ont une connaissance limitée et c'est pour cela qu'elles sont facilement manipulées. Ce déficit de connaissance empêche les femmes de travailler, d'être convaincue et de militer. « *On ne peut pas faire un combat légitime dans l'ignorance, les femmes doivent continuer à creuser leur propre chemin vers la connaissance* ».

⇒ Mme Mariama Idrissa Boubou du Niger : «Devoirs et responsabilités des femmes leaders en Afrique»

Mme Mariama Idrissa a surtout mis l'accent sur la problématique de relève en matière de leadership féminin en rappelant des figures historiques féminines, connues ou inconnues très en avance sur leur temps, comme Olympe de Gouges <sup>3</sup>, Sarraounia Mangou et Kassey (Niger)<sup>4</sup>. Elle a surtout relevé que ces leaders de l'histoire africaine n'ont pas attendu l'avènement du concept de leadership féminin pour s'affirmer comme leaders. Ces femmes sont et doivent être notre fierté. Qu'en est-il de la relève de notre temps ? Quel le maillon manquant pour assurer cette relève ? Pourtant, les grandes causes de lutte ne manquent pas car les questions de nos sociétés se posent avec une grande acuité au regard des disparités relevées entre les hommes et les femmes en terme d'accession aux postes de direction dans nos pays africains. Quelques percées sont à relever avec la nomination de Wangari Mathai, militante écologiste kenyane, comme prix Nobel de la paix en 2004 ; l'élection de Ellen Sirleaf-Johnson - devenant la première chef d'Etat d'Afrique - à la présidence du Libéria mais aussi la forte représentativité des femmes dans les Parlements au Rwanda et en Afrique du Sud se traduisant par une quasi-parité.

Cependant, en dépit de ces avancées, le combat contre toutes les formes de discriminations à l'encontre des femmes est loin d'être achevé car la condition des femmes est triste et le constat accablant<sup>5</sup>. Il reste encore un long chemin à parcourir pour que les femmes se retrouvent à des postes dirigeants même si elles sont capables de rationalité, de mesure, d'objectivité, de contrôle et de compétitivité.

Mme Mariama a appelé les femmes à la réflexion sur cette citation de John R ; Anthony : « L'avenir exigera de ceux d'entre nous occupant des rôles de leaders que nos yeux, nos oreilles et notre esprit soient bien ouverts. Il nous demandera d'écouter les autres et d'en obtenir la participation, d'enseigner, de perfectionner, d'enrichir et de motiver, de risquer et d'attribuer le mérite où il est dû, d'être sensible et d'exprimer nos préoccupations, et de rire,.....surtout de nous-mêmes ».

Pour elle, le leadership féminin est sensibilité, créativité, intelligence émotionnelle et décision d'agir et sa réflexion découlent les trois (3) propositions suivantes qu'elle fait:

- i. *Développer une coordination des réseaux de contacts à l'échelle du continent africain, pour une meilleure et une plus large diffusion de l'information* (presse, radio, internet, ...) : il s'agit de créer l'occasion d'une vaste interaction entre les femmes leaders et faciliter les échanges de vue indispensables au travail d'ensemble et à la collaboration pour rendre plus dynamiques et plus visibles les activités. La coordination de ce réseau pourrait être assurée et soutenue par l'Union Africaine ;
- ii. *Constituer un lobbying auprès des institutions nationales (Gouvernement, Représentation Nationale, Médias, ...) pour que les résolutions internationales prises soient d'une part ratifiées et d'autre part transposées dans le droit interne des dit-pays pour leur mise en application* : ceci

---

<sup>1</sup>Le Monde Diplomatique – Novembre 2008 – N°656 – Supplément Olympe de Gouges

<sup>2</sup>Dictionnaire des femmes célèbres du Mali. Bamako, Adam Ba Konaré, Editions Jamana, 1993

<sup>3</sup>Le livre noir de la condition des femmes, collectif dirigé par Christine Ockrent, Points, 2007



pour assurer une mobilisation et une présence constante de manière à faire avancer les décisions et contraindre les Etats à respecter leurs engagements internationaux ;

- iii. *Constituer des groupes de travail au sein d'un Forum de rencontres et d'échanges entre femmes leaders des différentes régions de l'Afrique pour se connaître, discuter des difficultés rencontrées, apprendre les unes des autres, partager les expériences et les moyens visant à renforcer les rôles et les capacités de leadership* : cela vise à examiner les stratégies adoptées dans les différents pays, analyser l'état d'avancement de la situation dans chaque pays et contribuer activement à la rédaction du rapport que chaque pays ayant ratifié la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) doit établir sur la situation des femmes et au besoin recadrer les différentes actions en cours et renforcer la participation des femmes leaders.

⇒ Mme Clarisse Napporn, Docteur en Sciences de l'Education UAC – BENIN : «Libérer la Femme Africaine...»

Pour entrer d'emblée dans la problématique du leadership féminin, Mme Clarisse a donné quelques exemples qui confirment le fait que le rapport numérique d'accès aux postes de décision, donc au pouvoir n'est pas en faveur des femmes. Au Bénin, la population est composée de 51,3 % de femmes pour 48,7 % d'hommes. La prédominance du sexe féminin se retrouve tant au niveau urbain que rural. Bien qu'elles soient présentes dans tous les secteurs et surtout dans l'économie dite informelle, très peu de femmes accèdent à des postes de décision de façon durable et y occupent des places de leader. Les femmes sont partout sous représentées et minoritaires. Mais, cette situation ne doit plus perdurer. C'est ce qui justifie ce séminaire qui doit contribuer à faire en sorte que les femmes aient beaucoup plus de visibilité, qu'elles sortent des carcans familiaux et sociaux pour investir pleinement les sphères publiques et politiques. Pour ce faire, il faut disposer des atouts nécessaires à leur promotion et au libre développement de leurs personnalités tel que prescrit par la Constitution, aussi bien le droit à une éducation de qualité, à l'information, à la formation, à l'acquisition de la culture civique moderne et surtout à la conscience du rôle qu'elles peuvent et doivent jouer dans la vie publique en tant que citoyennes à part entière, et non en tant que citoyenne, à part ». La route est longue et il reste du chemin à parcourir.

Le leadership féminin est aussi défini comme l'exercice d'influence par les femmes sur les décisions pour la prise en compte de leurs spécificités lors de la définition ou de l'adoption d'une décision. Il se caractérise par un style de direction dont les éléments sont propres aux femmes de par les rôles sociaux qui leur sont dévolus et leur position de mères (instinct pour la cause familiale, le bien-être, le social, la générosité, la non violence...). Mme Clarisse a proposé aux participantes une réflexion sur le conditionnement religieux pour montrer comment il peut participer à la construction de représentations des femmes qui ne favorisent pas leur émergence, qu'elles soient chrétiennes ou musulmanes. Les comportements des femmes sont généralement déterminés inconsciemment par les messages religieux en choisissant deux passages de la Bible :

- dans l'ancien testament, le texte de la Genèse (3 – 18 – 23) qui dit que : « la femme aurait été formée à partir d'une côte prise de l'homme »,
- dans le nouveau testament, « la parabole de la femme adultère » (Jean 8 / 1 – 11).

Le premier texte est utilisé pour indiquer « l'infériorité définitive » de la femme et le deuxième sa culpabilité même quand elle sera avec l'homme. A cette perception, Mme Clarisse, oppose ce qui est dit toujours dans la même genèse où il est aussi que « Dieu créa l'homme à son image....Il le créa mâle et femelle ».

Certains se basent sur ce dernier texte pour parler de l'égalité entre l'homme et la femme, et de l'indépendance de cette dernière vis-à-vis de lui puisqu'elle n'est pas dévaluée. Une autre traduction



du hébreu au français dit que c'est « semblable » qui signifie en réalité « devant », « en présence », « en face », vis-à-vis ». L'autre côté (et côte) c'est aussi la femme, c'est donc le vis-à-vis de l'homme, capable de communiquer avec lui, de dire, de répondre, d'expliquer, de faire connaître, etc....Selon qu'il s'agisse de la côte ou du côté, la représentation de soi, l'image de soi n'est pas la même. Le combat pour l'égalité des sexes s'est donc construit sur un malentendu. Il faut donc que la femme africaine en finisse avec la côte d'Adam et puisse se voir comme l'autre côté, le vis-à-vis de l'homme parce qu'en réalité c'est ce qu'elle est.

Mme Clarisse a tenu aussi à préciser qu'on peut parler d'égalité en droits, mais que l'égalité est distinct d'identité. Identiques, homme et femme ne le seront jamais. Ce combat a plongé les femmes et les hommes dans un conflit de valeurs cette recherche de similitudes a lentement étouffé la complémentarité et voilé tout ce que les femmes apportent pour « féconder » les autres. Parce que le plus important à notre avis, c'est notre nature d'homme et de femme. La solution serait l'égalité dans l'acceptation des différences.

Pour elle, il s'agit donc de construire un féminin authentique qui permettrait de prendre le pouvoir, d'être des leaders tout en partageant l'avis de T. Bertherat lorsqu'elle écrit que « le pouvoir, le vrai se prend. Pas celui extorqué à l'autre et qui le prive du sien, pas celui que l'on veut bien vous accorder si vous voulez bien le recevoir... ». **Il faut donc savoir de quel pouvoir nous voulons. La construction d'un féminin authentique débarrassée du conditionnement religieux pourrait permettre de développer le leadership féminin, sans tutelle.** C'est-à-dire, un leadership féminin débarrassé de la double domination de la structure sociale et structure mentale développée sur la base d'un malentendu.

#### ⇒ Thérèse Keita du Niger, sociologue : «Leadership des filles»

Mme Thérèse a d'abord rappelé que la société traditionnelle n'est pas une société égalitaire. Cependant, des rôles importants et essentiels pour l'ordre social sont reconnus spécifiquement aux femmes en milieu urbain et rural qui les rendent incontournables dans les instances de prise de décision même traditionnelles. Mais, avec l'épreuve du temps et des mutations sociales que connaissent nos sociétés traditionnelles, les femmes ont abandonné ces rôles qui sont de plus en plus investis par les hommes. Mais, de l'autre côté, les femmes n'ont pas pu développer de nouveaux rôles conformément à l'évolution de la société du fait de certains stéréotypes et de certaines pesanteurs socioculturelles, de telle sorte qu'on ne peut que constater leur faible présence, sinon leur absence totale. Pour Mme Thérèse aussi, l'ancrage historique est important pour la construction d'un leadership féminin.

En effet, la principale question qu'elle pose est la suivante : « Quel rôle les femmes peuvent jouer dans la construction du leadership féminin quand elles-mêmes ne connaît pas son statut, sa place, son rôle, son importance dans la société ? »

Cette question, couplée avec la question de la relève soulevée par Mme Mariama Idrissa Boubou dans sa communication ont permis d'aborder avec une grande lucidité la problématique du leadership des filles.

- i. Quel leadership pour les filles quand on sait que dans la société traditionnelle le temps passage de la fille à la femme est tellement bref qu'il est pratiquement difficile d'y travailler ?
- ii. Comment les amener à s'intéresser et à s'impliquer aux cruciales questions féministes, comment stimuler le leadership des jeunes filles d'une manière générale quand on sait que les femmes leaders ont commencé à abandonner leurs rôles de gardiennes des traditions et des principes d'éducation sociale comme coûts de leur responsabilisation ?

C'est déjà un consensus général que la faiblesse ou l'absence des jeunes filles dans les organisations



féminines pose gravement le problème de la relève du mouvement féministe en l'Afrique de l'ouest. On ne peut donc parler de leadership des filles, tant que les femmes, en tant que mères, ne sont pas outillées pour affronter les obstacles qui empêchent leur épanouissement.

Heureusement, à l'heure actuelle, le combat de la femme offre une chance renouvelée d'une plus grande mobilisation avec les filles pour agir et transformer les situations d'exclusion, de marginalisation et de pauvreté qui sont les défis d'aujourd'hui. A cet égard, il est clair que le retour à l'éducation civique pour les filles et les garçons peut induire un changement qualitatif de la société.

Il est important d'amener les jeunes filles à prendre conscience très tôt des contraintes socioculturelles auxquelles elles risquent de faire face au fil de leur ascendance en tant que leader. Les femmes leaders doivent accepter la responsabilité de cultiver l'estime de soi, la dignité, la citoyenneté et le sens de la responsabilité au niveau des filles afin que celles-ci commencent à s'intéresser à la politique en les organisant et en développant en elles des capacités de leadership. Une fois organisées et formées, ces filles auront plus confiance en leurs capacités et elles peuvent faire la différence dans le mouvement féministe.

Toutes les actions doivent viser la construction de la personnalité en provoquant chez les jeunes un éveil citoyen et une conscience politique sur la situation actuelle des relations de genre (relation entre jeunes filles et jeunes garçons), la problématique du leadership chez les jeunes (filles, garçons).

⇒ Edwige Hardmong, Journaliste, Rédactrice en Chef de Compétences Côte d'Ivoire:  
«Medias comme moyen d'affirmation du Leadership féminin»

La communication de Mme Hardmong, dans ce contexte de leadership féminin, est axée sur un domaine qu'elle connaît le mieux, celui des médias, notamment sur l'importance des médias et la nécessité pour les femmes d'y avoir accès, de les utiliser comme arme pour affirmer leur leadership. Parlant de l'importance de la communication et des médias, elle précise que tout est communication, tout est information, tout est média. On ne s'en rend pas toujours compte mais la communication rythme chaque jour, et chaque jour davantage, le temps de notre vie : De la femme rurale qui a son cellulaire et qui attends qu'on l'appelle pour lui donner une information quelconque à la femme moderne qui cherche en vain à se connecter à Internet pour consulter ses emails, en passant par l'attroupement les soirs autour de l'unique télé d'un village ou encore du chauffeur de taxi qui écoute sa radio à longueur de journée, la transmission de l'information, qu'elle soit orale ou numérique est au cœur même de notre existence. Au commencement donc était la parole, au commencement était la communication. Et rien de ce qui a été fait n'a été fait sans elle. Les médias sont généralement considérés comme le quatrième pouvoir. Mais, en réalité ils constituent le premier pouvoir parce qu'ils sont indispensables et incontournables. La force des médias est indéniable et tous les leaders politiques le savent. C'est même une arme politique fatale qui peut servir à renverser un pouvoir en place. Les médias peuvent tout bouleverser y compris toutes les idées conçues et reçues.

Et c'est parce que c'est une force estimée que les femmes doivent l'utiliser dans leur luttes et campagnes pour promouvoir le leadership féminin. Les femmes doivent être davantage présentes dans les médias en tant qu'actrices, c'est-à-dire celles qu'on voit, celles qui sont sur scènes, celles qui doivent avoir la parole, celles qui sont les stars, donc les femmes leaders. Il faut qu'elles puissent donner une visibilité à leurs actions. Les médias peuvent faire de ces femmes leaders, des stars, en les médiatisant. Ainsi, leur exemple pourrait faire école, inspirer d'autres femmes et leur servir de modèle. La presse est un pouvoir qu'on peut opposer aux autres pouvoirs. Lorsqu'une décision est prise par le législatif, la pression de la presse contre cette décision peut amener les députés à avoir une session extraordinaire pour réviser leurs positions. Avec la presse, avec les médias, beaucoup de choses peuvent changer et il faut les utiliser comme une arme de combat.

En tant que femme et jeune, Mme Hardmong a proposé aux participantes un certain nombre de



déterminants qu'il faut prendre en compte dans l'affirmation d'un leadership :

1. *Les valeurs sociales* : être sociable, ne pas être snob ni guindée, etc.
2. *Les valeurs morales* : faire attention à sa réputation du point de vue des mœurs.
3. *L'autorité* : inconsciemment, l'image de l'autorité reste masculine et beaucoup de gens ressentent un malaise face à l'autorité féminine. Il y a une certaine peur. L'inconnu fait toujours peur et les peurs nourrissent l'imaginaire. Le jour où le leadership féminin fera partie du connu à cause du plus grand nombre et de la visibilité, non seulement il ne fera plus peur, mais il sera apprécié à sa juste valeur. Et la visibilité du leadership des femmes ramène à l'importance des médias.
4. *Le savoir* : il est incontournable pour qu'une autorité ne soit pas contestée. Qui a le savoir détient tout. Le plus important en matière de leadership, c'est de stimuler et d'inspirer confiance sur la base des compétences et du savoir reconnus et indiscutables. D'où l'importance du renforcement de l'instruction et du développement des capacités intellectuelles des femmes.
5. *Le pouvoir économique* : un déterminant important pour soutenir et assurer la durabilité d'un leadership féminin. Tant que les femmes n'auront pas le pouvoir économique, elles ne pourront pas s'affirmer en tant que leader et bien de domaines continueront à leur échapper, surtout celui des grands moyens de presse et de communication, qui seuls peuvent faire pression et changer toutes les idées reçues sur les femmes.

« Etre leader, c'est avant tout une question de compétences, d'expérience et de personnalité ».

⇒ Mr Kladoum, expert en Conflit de l'UA, Bureau du Niger : «Leadership féminin au Rwanda post conflit»

La communication de Mr Kladoum a porté sur l'expérience des femmes du Rwanda, un pays Africain qui a connu le génocide en 1994. Cette expérience qui se situe dans un contexte particulier de post-conflit. Il a souligné non pas l'importance des résultats atteints, mais, c'est plutôt la démarche et le rôle central qu'a joué une organisation féminine de la société civile sur la base de son expérience personnelle pour avoir suivie la situation sur le terrain pendant des années.

Mr Kladoum a commencé par une citation de Mme Yvonne, Coordinatrice du collectif Pro-Femmes (*Twese Hamwe*) qui disait que : « En réalité, la situation de la femme rwandaise d'avant le génocide n'est pas très différente de celle des femmes des autres pays. Elle est caractérisée par l'inégalité des relations sociales, politiques et économiques entre les hommes et les femmes. Il est vrai que l'histoire de la lutte des femmes dans la conquête du pouvoir politique a commencé assez tôt au Rwanda et on se souvient d'ailleurs que déjà en 1994 au moment du génocide, le premier ministre du Rwanda était une femme.

Cependant, malgré cette avancée notable dans la lutte émancipatrice des femmes, c'est incontestablement le défi de la reconstruction post-génocide qui a déterminé les femmes à s'assumer aussi bien dans les villes que dans les campagnes et prendre en main de manière définitive leur destin ». Mises devant les faits, les femmes ont appris à prendre la parole pour influencer et ont pris l'habitude d'intervenir au conseil du village, de poser des problèmes et exiger des solutions. Ce qui n'était pas possible avant le génocide. Ainsi, l'inclusion des femmes dans le dialogue social, économique et politique aussi bien que dans la prise des décisions était devenue une évidence.

Dans un pays où 60% des habitants vivent toujours dans l'extrême pauvreté, les femmes sont convaincues que l'histoire récente du Rwanda explique leur arrivée sur la scène politique et aussi grâce au programme de leur préparation à l'activisme dénommé : « Women can do it » (Les femmes peuvent le faire) avec bien sûr des partenaires au développement. Dans le cadre de ce programme, les femmes



avaient organisé une vaste campagne d'information sur la constitution et le référendum constitutionnel, mobilisé les femmes pour une concertation sur les irrégularités en matière du genre constaté dans l'ancienne constitution qui devait être révisée. Tout texte considéré comme « genre-sensible » a été revu et la constitution révisée a tenu compte des préoccupations exprimées, elle consacre les principes d'équité Homme-Femme par rapport à la loi. Il a été entrepris un travail à trois dimensions :

- La sensibilisation des partis politiques sur le rôle et la place des femmes dans les partis et sur le respect du quota accordé aux femmes au sein des partis politiques.
- Le renforcement des capacités des potentielles candidates et leur conscientisation sur leur rôle. En effet, le rôle des élues est double : elles doivent d'une part veiller à l'exécution des décisions du gouvernement, et d'autre part faire remonter les plaidoyers.
- L'élaboration des cahiers de charges des représentantes des organisations de base et la conscientisation des électrices sur le sens du vote et la valeur de leur voix.

Durant ce mandat, les rwandaises ont affirmé leur leadership en menant à la perfection toutes les actions de reconstruction que le gouvernement et les institutions internationales leurs ont confié renforçant ainsi le contrat de confiance qui existe entre le pouvoir et les organisations de femmes. L'une des leçons qu'il faut tirer de cet expérience des femmes du Rwanda est que « Le niveau de richesse d'un pays ne détermine pas automatiquement le degré d'équité. En clair, on peut vivre l'équité dans la pauvreté ». Les femmes des pays peuvent s'y inspirer. Mais 2 questions légitimes ont posées :

1. « Certes, les rwandaises ont profité de l'histoire, mais le triomphalisme de ces femmes existerait-il si les hommes avaient été là ? ».
2. « Est-il nécessaire de passer à une situation de conflit, puis de post conflit de ce genre pour que le leadership féminin se manifeste et s'affirme, pour que l'équité entre homme et femme s'installe de manière visible dans nos pays ? ».

## V. TEMOIGNAGES

Les témoignages des femmes leaders sur le plan économique, social, politique nationale et gouvernance locale. Précisons tout de suite que Mme Rayanatou Loutou, 1ère femme architecte au Niger n'a pas pu faire son témoignage du fait d'un problème de vol à la dernière minute.

### 1. Témoignage d'une femme leader rural sur le plan social : Mme Zaratou Hamani, syndicaliste :

Consciente des discriminations touchant les femmes et du rôle moteur que pourrait jouer le syndicalisme dans la conquête de l'égalité entre les femmes et les hommes, Mme Zaratou Hamani a entretenu les femmes sur son expérience de lutte de femme dans un monde d'hommes avant de proposer de piste de solutions à explorer. Pour elle, même si à un moment de l'histoire la position de second rang de la femme trouvait sa raison d'être dans une « parfaite symbiose d'action avec l'homme » pour la satisfaction d'un besoin d'intérêt général, il faut reconnaître que dans le contexte actuel de modernité très concurrentiel, où les femmes sont appelées à compétir avec les hommes dans la satisfaction des besoins individuels à travers l'exercice des fonctions formelles ou informelles, la finalité en est tout autre. En tant que femme salariée, qui assume en même temps ses rôles d'épouse, de mère, de ménagère, d'éducatrice, elle a doit faire face à des obstacles pour réussir sa carrière professionnelle aussi bien qu'un homme. D'autre part, les femmes qui consacrent plus de temps au développement de leur carrière professionnelle ou à la gestion de postes de responsabilité, font le plus souvent l'objet de critiques et de reproches de la part d'autrui, en l'occurrence la belle-famille,



aboutissant la plupart du temps à la déchirure des foyers. Ces images sont autant d'éléments qui influent négativement sur la syndicalisation des femmes. Il y a des hommes qui n'admettent pas qu'une femme les contredise, le seul argument étant qu'il a une femme à la maison qui ne le conteste pas. Il arrive parfois que des menaces et autres intimidations soient proférées à l'encontre de la so-disante femme à la « longue gueule ».

Et si l'homme demeure le juge incontesté de la femme, peut-on parler en ce moment d'égalité de droit ? Sa liberté d'entreprise, d'association, de parole, d'opinion etc.... existe bien, mais elle est circonscrite par les interdits et les tabous. Même si la question semble n'avoir pas jusque là trouvé de réponse définitive, le moins que l'on puisse saluer c'est la prise de conscience à la fois des hommes et des femmes pour qui il faut absolument un changement de mentalités, une nouvelle vision des choses et du monde en perpétuelle mutation. C'est encourageant, d'autant plus qu'« avouer l'existence du mal, c'est une façon de s'en accommoder et d'en prendre son parti »<sup>6</sup>. Pour une plus grande implication des femmes dans les associations, partis politiques et syndicats, il faut :

- a. *Une reconversion socioculturelle* à travers l'information, la sensibilisation, la formation et l'éducation des différentes couches sociales sur la notion de l'égalité de droit, le renforcement des capacités des femmes et leur autodétermination ainsi que la consolidation des liens conjugaux et la création d'un cadre d'échanges conseils
- b. *Un renforcement de la culture de l'égalité de droit* à travers l'intégration de la dimension de genre dans l'organisation interne des associations et partis politiques, L'implication effective des structures et la mise en oeuvre des actions de discriminations positives

Pour Mme Zaharatou, afin de remporter les futures batailles, les femmes se doivent de renforcer leur cohésion parce que la communauté de destin les y impose, de développer leurs capacités humaines parce que le troisième millénaire exige plus que tout autre époque l'efficacité, la performance et l'excellence, d'assumer en toute responsabilité leurs devoirs de citoyennes. C'est aujourd'hui et maintenant qu'elles doivent décider d'aller à l'assaut de leurs droits perdus ou censurés, car, jamais, les circonstances n'ont été aussi favorables que les opportunités offertes. Les ONG et les AD doivent intensifier leurs interventions en milieu rural en vue de partager leurs expériences avec les femmes rurales qui restent encore sous le joug de l'ignorance, de l'obscurantisme et de l'exploitation. C'est en cela seulement que nous pourrions relever les défis.

## **2. Une femme leader politique rurale : Femme Maire, Mme Amina Idrissa commune rurale de N'Dounga (Tillabéri) :**

Madame IDRISSE Amina est Maire d'une commune rurale et c'est sa 1<sup>ère</sup> mandature depuis 2004. Sur le plan professionnel, elle a un Diplôme d'ingénieur de Coopération option gestion et contrôle des Entreprises Coopératives qui lui a valu sa nomination en tant que Directrice Adjointe d'une Centrale d'Approvisionnement. Sa fierté de première femme nigérienne diplômée de cette école de renommée internationale et enfin son souci permanent de défendre l'image de la seule femme parmi tant d'hommes ont toujours guidé ses actions. Cependant, elle dû faire face à l'envie de certains collègues hommes qui lui ont été créés beaucoup de problèmes pour freiner sa promotion en tant que femme leader.

Une leader qui est perçue par ses collègues hommes comme une menace pour eux, et ce fut pour elle le point de départ d'une véritable lutte permanente de classe. C'était une lutte acharnée pour s'affirmer dans une arène masculine sur le plan professionnel et politique en tant que conseillère de son village aux élections municipales de 2004. Elle était la 1<sup>ère</sup> et la seule femme de N'Dounga à se présenter aux

<sup>6</sup> SAUVY Alfred.- La Nature sociale : introduction à la psychologie politique.- A. Colin, 1958.- p. 5



élections. La campagne politique fut dure face à un concurrent homme et plus riche qu'elle. Néanmoins, cela ne l'a pas empêché d'être non seulement conseillère puis, élue à l'unanimité Maire de la commune.

A partir de cet instant, une autre bataille socio-politique commença. C'est toujours des frasques nouvelles pour décourager la femme qu'elle est, pour l'intimider et l'amener à abdiquer. Elle a compris à ces dépendants que c'est dur pour une femme d'être leader dans un milieu où les mentalités sont encore rétrogrades, où les ressources sont rares où le multipartisme bat son plein. Il faut faire face aux hommes qui ne cessent de vous dire qu'ils ont laissé deux, trois, voire quatre femmes comme vous à la maison. Les femmes sont souvent utilisées contre cette femme qui « se croit supérieur à leur mari dont elle menace les intérêts ». Son parcours de leader politique a été très difficile. Confiante de son éducation, de ses capacités techniques et morales, c'est avec tact qu'elle réussit à déjouer tous les complots.

Elle est convaincue que l'empowerment social (connaissances, capacités de mobilisation, éducation..) et économique est la base du leadership des femmes rurales. C'est animer de cette conviction qu'elle a réussi à mobiliser et organiser les femmes pour les accompagner dans leur promotion. En tant que leader politique en milieu rural, Mme Amina propose les pistes de solutions suivantes :

*a. A l'endroit des autorités :*

- i. veiller à l'application de la loi sur le quota à tous les niveaux,
- ii. adopter une politique de discrimination positive en faveur des communes dirigées par une femme,
- iii. intensifier la sensibilisation des populations sur le civisme,
- iv. éduquer informer la population sur la démocratie et la décentralisation,
- v. mettre l'accent sur l'éducation et la formation de masse en générale, et des femmes en particulier.

*b. A l'endroit des partis politiques :*

- i. former les militants sur le genre et le leadership,
- ii. mettre les femmes techniquement et socialement compétentes dans les postes de responsabilités

*c. A l'endroit des femmes :*

- i. avoir un comportement de solidarité entre femmes sans tenir compte de sa coloration politique,
- ii. chercher le savoir dans tous les domaines et surtout celui de la religion qu'on a toujours utilisé contre elles, à tort ou à raison,
- iii. partager les expériences et les connaissances avec les autres femmes,
- iv. être correctes, compétitives, persévérantes et courageuses

**3. Une femme leader politique urbaine : Mme Souna Hadiza Diallo, 1ère femme à créer un parti politique au Niger :**

Mme SOUNA, est fondatrice et dirige le « Parti Nigérien pour le Renforcement de la Démocratie (PNRD) ALFIJIR (qui signifie aube en français). Le parti a été créé le 20 février 2006 après une gestation qui a duré 2 ans. Plusieurs raisons justifient la création du parti :

- Les femmes représentent 51,04% de la population au Niger mais nos voix ne portent pas, les hommes ayant pris une avance sur nous dans tous les domaines.
- Jusqu'à une époque récente, les femmes ont laissé le terrain politique exclusivement aux hommes. Il a fallu l'avènement de l'ère démocratique pour que nous commencions à assister à l'entrée des femmes dans les partis politiques.



- Les hommes se sont toujours arrangés pour que les femmes ne jouent que des seconds rôles, le pouvoir de décisions revenant en réalité aux hommes. C'est pourquoi elles sont sous représentées dans les instances dirigeantes.

Les objectifs poursuivis par la création de *ALFIJIR* sont :

1. le renforcement de la démocratie et le développement à la base
2. le changement de comportement et de mentalité indispensable au développement
3. la promotion de la bonne gouvernance
4. la promotion du genre
5. le renforcement de la solidarité nationale et internationale
6. la promotion de la coopération sous régionale, régionale et internationale
7. la préservation de l'environnement pour un développement durable.

Comme c'est une première au Niger, elle a été félicitée et encouragée. Les politiciens hommes composent avec elle. Des hommes ont donné des conseils, d'autres ont fait des suggestions. Tout ce qui est nouveau a une certaine audience certes. Cependant, la création de *Al Fidjir* a été diversement interprétée. Ainsi, sur 41 partis politiques légalement reconnus, un seul est présidé par une femme et à quel prix. Par exemple, nous avons attendu 2 ans pour avoir l'agrément. A tout cela s'ajoutent deux grands défis à relever en vue de la participation politique et effective de la femme :

- Eviter toute discrimination en établissant une grande égalité entre les sexes dans la vie publique. Des obstacles souvent liés à des pesanteurs socioculturelles freinent la promotion du rôle de la femme nigérienne et la maintiennent dans une position de subordination. Dans tous les discours politiques, on parle des femmes mais on continue à les marginaliser. Elles sont insuffisamment représentées au sein des organes de décisions au Gouvernement, à l'Assemblée Nationale et dans les partis politique. Il faut des mesures préventives visant à réduire cet injustice sociale.
- Réduire la pauvreté des membres ; Le parti étant jeune, il faut travailler dur pour maintenir les militants. Ils sont habitués au nomadisme politique et à l'argent. *ALFIJIR* existe depuis bientôt trois ans, nous avons du mal à faire comprendre aux militants de payer les cotisations, précarité de ressources surtout des femmes,
- L'absentéisme des femmes : Certaines pratiques limitent également la participation des femmes. Elles vont à l'école coranique pour chercher le savoir, ou dans les mariages et baptêmes, et autres cérémonies traditionnelles, les servitudes liées à leur condition de femme (maternité, éducation des enfants, gestion du ménage), la mentalité des hommes (empêchent les sorties pour les réunions), les femmes ne sont pas encore affranchies du complexe de sexe dit faible, leur attentisme (attendent toujours qu'on les propose), manque de confiance en elles.

Or, pour Mme Souna, l'accès des femmes à la citoyenneté passe évidemment par leur possibilité de voter et d'être élues. Le terrain politique s'y prête pour permettre aux femmes de prendre la parole pour faire entendre leurs voix. C'est pour cela qu'elle recommande aux femmes de :

- Continuer à revendiquer des droits (code des personnes et biens)
- Réduire la pauvreté des femmes
- Poursuivre leur formation en leadership (éducation, information et formation politique)
- Continuer à revendiquer l'application stricte de la loi sur le quota qui facilite l'accès des femmes aux mandats électifs pour donner une représentation des femmes dans les Parlements et dans les partis politiques
- Créer des réseaux (national et international) des femmes leaders pour consolider et pérenniser les acquis



- Capitaliser les expériences et les diffuser.

A partir de *ALFIJIR*, c'est une vision nouvelle qui doit naître. Les hommes doivent s'accommoder des changements et accepter que les femmes occupent des postes de responsabilités. Les femmes peuvent aider le pays à assurer une bonne gouvernance et favoriser le développement centré sur l'épanouissement humain, sur les droits et sur l'équité parce que les femmes sont porteuses de valeurs qu'elles perpétuent.

## VI. LEÇONS APPRISES

---

Mère au foyer, condamnée à l'avance par la religion et les préceptes sociaux ambiants et aussi son faible niveau de formation, la femme rencontre des difficultés pour répondre aux exigences du leadership sur le plan social, économique et politique. La femme leader est surtout menacée dans son épanouissement par les préjugés socioculturels et religieux, l'égoïsme et la discrimination des hommes (non respect des autres) et aussi dans certains cas la peur, le découragement, le manque de confiance en soi et d'audace, ignorance, incompetence technique. En outre, la société civile féminine est certes plurielle, mais elle n'a pas encore pris une orientation féministe pour la défense des droits des femmes ; elle se trouve encore dans une phase d'éclosion et de recherche d'identité collective ; ce qui justifie quelque peu la nature même du leadership féminin.

Les différentes communications ont repris d'une manière ou d'une autre ce constat dont les débats, les discussions, les échanges d'expérience, les analyses et les suggestions qui ont jalonné ce séminaire ont permis de recenser les leçons suivantes :

1. L'évacuation du féminin hors du social est lourde de conséquences en termes d'image de soi et de représentation des femmes.
2. Les femmes du fait de leurs rôles et responsabilités sociales sont la plus part du temps plus efficaces pour prioriser les buts futurs et pour appuyer les projets qui sont utiles à elles et aux gens autour d'elles.
3. Le développement durable d'un pays ne peut se concevoir sans la participation effective des femmes et des hommes de manière équitable.
4. L'ampleur de l'intégration du genre présente tellement de défis qu'aucune organisation ou Etat membre ne pourrait la réaliser seul, d'où l'indispensable nécessité de développer une vue commune et une approche continentale aux questions d'égalité entre les hommes et les femmes pour atteindre le développement socioéconomique durable de l'Afrique.
5. Le pouvoir et le leadership sont extrêmement liés et toute action doit analyser et rendre la structure de pouvoir plus favorable à la promotion de l'équité entre les genres.
6. Pour améliorer sensiblement la place de la femme, voire le leadership féminin, dans tous les domaines et à tous les niveaux, les stratégies à développer découlent des acquis.
7. Poser la question du leadership féminin c'est avant tout déconstruire les structures qui contribuent à l'invisibilité de la femme.
8. L'exercice du leadership féminin diffère selon les localités (une leader rurale ne rencontre pas les mêmes obstacles qu'une femme urbaine) et le type du leadership (politique, associatif, syndical, religieux, etc.).
9. La stabilité des leaders dans le domaine politique est étroitement liée à la stabilité politique observée au plan national.
10. L'appréciation du leader homme et femme s'articule autour de trois considérations ou



déterminants la morale sociale, la compétence technique, les moyens financiers :

11. Le leadership féminin comporte une vocation à travailler avec les autres femmes et exige pour son épanouissement, des qualités morales fortes notamment l'honnêteté et la patience.
12. Le leadership masculin est de plus en plus corrompu, égoïste et porté par l'esprit de domination. Ce qui à terme offre une opportunité au leadership féminin de se développer davantage dans une voie plus juste, plus équitable et plus démocratique.
13. Une concertation entre les groupes des femmes de toutes les structures associatives et politiques est une condition nécessaire pour la construction d'un leadership politique féminin et féministe.
14. La solidarité féminine doit se manifester en créant un réseau efficace pour défendre les femmes qui veulent se battre. Il est déplorable de constater que les plus grandes adversaires des femmes qui se lancent dans la politique ou accèdent à des postes de décision, sont les femmes elles-mêmes.
15. « On ne peut pas faire un combat légitime dans l'ignorance, les femmes doivent continuer à creuser leur propre chemin vers la connaissance ».
16. Le leadership féminin se fonde donc sur une démarche intellectuelle avant d'être politique afin que les femmes se fassent leur propre opinion sur tous les aspects, notamment sur le plan religieux. Ce déficit de connaissance empêche les femmes de travailler, d'être convaincue et de militer.
17. Le combat pour l'égalité des sexes s'est construit sur un malentendu. Il faut donc que la femme africaine s'engage dans la construction d'un féminin authentique débarrassée du conditionnement religieux pourrait permettre de développer le leadership féminin, sans tutelle. C'est-à-dire, un leadership féminin débarrassé de la double domination de la structure sociale et structure mentale développée sur la base d'un malentendu.
18. La faiblesse ou l'absence des jeunes filles dans les organisations féminines pose gravement le problème de la relève du mouvement féministe. Une fois organisées et formées, ces filles auront plus confiances en leurs capacités et elles peuvent faire la différence dans le mouvement féministe.
19. Le retour à l'éducation civique pour les filles et les garçons peut induire un changement qualitatif de la société. Il est important d'amener les jeunes filles à prendre conscience très tôt des contraintes socioculturelles auxquelles elles risquent de faire face au fil de leur ascendance en tant que leader.
20. Les médias peuvent tout bouleverser y compris toutes les idées conçues et reçues. C'est même une arme politique fatale qui peut servir à renverser un pouvoir en place. Les femmes doivent l'utiliser dans leur luttes et campagnes pour promouvoir le leadership féminin.
21. Le niveau de richesse d'un pays ne détermine pas automatiquement le degré d'équité. En clair, on peut vivre l'équité dans la pauvreté ».
22. la prise de conscience à la fois des hommes et des femmes pour qui il faut absolument un changement de mentalités, une nouvelle vision des choses et du monde en perpétuelle mutation.
23. Les femmes se doivent de renforcer leur cohésion parce que la communauté de destin les y impose, de développer leurs capacités humaines parce que le troisième millénaire exige plus que tout autre époque l'efficacité, la performance et l'excellence, d'assumer en toute responsabilité leurs devoirs de citoyennes.
24. Les femmes peuvent aider le pays à assurer une bonne gouvernance et favoriser le



développement centré sur l'épanouissement humain, sur les droits et sur l'équité parce que les femmes sont porteuses de valeurs qu'elles perpétuent.

## **VII. DECLARATION FINALE :**

Des Femmes Leaders rurales et urbaines du Bénin, de la Côte-d'Ivoire, du Mali, du Niger et du Sénégal, se sont réunies en séminaire au Centre d'Etudes Linguistique et Historique par Tradition Orale (CELHTO) – bureau de l'Union Africaine à Niamey, du 05 au 07 novembre 2008, sur la problématique de l'émergence des Femmes Leaders en Afrique de l'Ouest.

Le séminaire était organisé par le CELHTO et l'Organisation Non-Gouvernementale CARE International au Niger. La cérémonie officielle d'ouverture était présidée par la Ministre de la Promotion de la Femme et de la Protection de l'Enfant du Niger, Mme BARRY Bibata NIANDOU, en présence des Directeurs du CELHTO et de l'ONG CARE International au Niger.

Etaient également présents quatre (4) femmes ministres membres du gouvernement de la République du Niger, la Coordinatrice Résidente des Agences du Système des Nations Unies au Niger, les Représentantes et Représentants de la Commission Economique des Nations Unies pour l'Afrique (CEA), la Coopération Canadienne, la Coopération Suisse, la Coopération d'Espagne, la SNV, OXFAM Québec ; ainsi que de nombreuses autres personnalités et les participantes venues des pays sus-cités et de l'intérieur du Niger.

Le séminaire a enregistré une centaine de participants dont quinze (15) hommes qui ont écouté durant les trois (3) jours de travaux, neuf (9) conférences sur la problématique du leadership féminin aux plans : institutionnel et politique, économique et socio-culturel, animées par d'éminentes personnalités du monde universitaire, politique, médiatique et associatif. Des Femmes Leaders rurales ont apporté un cachet particulier à travers leurs témoignages ayant illustré les conférences qui ont été suivis de débats. Les travaux ont été présidés et facilités par des Femmes Leaders participantes au séminaire et sanctionnés par une motion de remerciements, une résolution et des recommandations.

### **1. Motion de remerciements**

Des Femmes Leaders rurales et urbaines de cinq (5) pays d'Afrique de l'Ouest (Bénin, Côte-d'Ivoire, Mali, Niger et Sénégal) réunies au Centre d'Etudes Linguistique et Historique par Tradition Orale (CELHTO) - bureau de l'Union Africaine à Niamey, du 05 au 07 novembre 2008, pour échanger leurs expériences en matière de leadership et tracer un cadre de travail adressent ; leurs très vifs et sincères remerciements au Gouvernement de la République du Niger pour l'hospitalité, l'accueil chaleureux et l'encadrement dont elles ont été l'objet pendant leur séjour à Niamey.

Des Femmes Leaders des cinq (5) pays d'Afrique de l'Ouest sus-cités adressent leurs chaleureuses félicitations, encouragements et remerciements, aux partenaires techniques et financiers CARE International et CELHTO qui ont permis le déroulement dans de très bonnes conditions du présent séminaire.

*Fait à Niamey, le 07 novembre 2008  
Le Séminaire*

### **2. Résolution**

Des Femmes Leaders du Bénin, de la Côte-d'Ivoire, du Mali, du Niger et du Sénégal, réunies en séminaire du 05 au 07 novembre 2008 au CELHTO à Niamey pour réfléchir sur des stratégies de développement en vue du renforcement des capacités des Femmes Leaders prennent la résolution de poursuivre le débat à travers un réseau informel pour échanger leurs expériences, élaborer des stratégies de lutte pour l'émergence et la pérennisation de leur leadership et oeuvrer pour la



conscientisation des femmes en vue de soutenir le développement du leadership féminin au Niger et en Afrique, d'améliorer la santé de la reproduction des femmes, de poursuivre l'adoption et la mise en œuvre des programmes de politique genre avec la vision d'atteindre les objectifs du Millénaire pour le Développement.

Fait à Niamey, le 07 novembre 2008

Le Séminaire

### 3. Recommandations

La table ronde des femmes leaders qui a permis de sortir ces recommandations a été organisée sous forme de travaux de groupes avec une synthèse en plénière qui a permis de les valider. Toutes ces recommandations qui sont étayées d'actions assez précises et pertinentes serviront de base pour développer un plan d'action de leur mise qui serait ultérieurement soumis aux bailleurs de fonds engagés dans la promotion du leadership de la femme lors d'une table.

#### Domaine politique et institutionnel

##### 1. Au titre de la loi sur les quotas

###### *A court terme :*

- Sensibiliser à la compréhension de la loi
- Réapproprier le programme élaboré en 2003 sur le leadership féminin (ce programme ayant porté ses fruits aux élections de 2004)
- Former et soutenir les femmes pour qu'elles se positionnent lors des élections à venir
- Mettre en place un groupe de suivi pour l'application de la loi sur les quotas
- Redynamiser le réseau des femmes ministres et parlementaires pour qu'elles élaborent et exécutent un plan d'actions

###### *A long terme*

- Œuvrer pour la parité
- Favoriser la rédaction d'une loi sur les quotas dans les pays où elle n'existe pas

##### 2. Au titre du Code de la famille

- Rédiger un document de référence sur les questions de la famille
- Relancer le débat sur le code
- Réaffirmer la nécessité d'avoir un code pour le Niger
- Reconstituer et fédérer les différents groupes de travail en un groupe de suivi sur le code
- Trouver un consensus avec les oulémas autour du contenu du code
- Favoriser la rédaction d'un code de la famille dans les pays où il n'existe pas.

##### 3. Au titre du Réseautage

- Redynamiser les réseaux déjà existants et créer une coordination nationale des femmes leaders
- Créer des démembrements dans les régions
- Mener des actions de communication et de plaidoyer
- Créer un réseau national dans les pays d'Afrique de l'Ouest pour mettre en place le bureau régional Afrique de l'Ouest

#### Domaine socioculturel



1. Relever le niveau d'éducation et de formations des filles et des femmes ;
2. Accroître l'accès des femmes et des filles à l'éducation et à la formation dans tous les domaines y compris le domaine religieux ;
3. Concevoir et diffuser des modules de formation sur le leadership féminin en Afrique ;
4. Faciliter l'accès des femmes aux médias et à la communication ;
5. Adopter des lois qui sécurisent les femmes afin d'encourager leurs initiatives et leurs actions tant dans les domaines économiques que culturel ;
6. Sensibiliser les femmes et les femmes et les femmes leaders en particulier pour décourager les pratiques ostentatoires lors des diverses cérémonies ;
7. Développer le dialogue avec les instances et les leaders religieux ;
8. Promouvoir les pratiques culturelles endogènes positives ;
9. Créer des cadres de concertations d'échange et d'information entre femmes leaders ;
10. Promouvoir l'accès des femmes aux ressources économiques et aux ressources culturelles ;
11. Faire un plaidoyer permanent sur le leadership féminin ;
12. Valoriser le concept même du leadership féminin ;
13. Encourager les femmes à se concerter et à se présenter massivement aux différents scrutins électoraux ;

#### **Domaine économique :**

1. A l'Etat et aux Partenaires techniques et financiers
  - Renforcer les capacités de femmes
  - Faciliter le perfectionnement technique et la créativité dans de domaines spécifiques
  - Faciliter l'accès à l'information
  - Créer les conditions pour faciliter l'accès aux crédits adaptés aux besoins des activités économique de femmes ;
  - Revoir la réglementation pour mieux coordonner et rationaliser les interventions de différents ministères de tutelle ;
  - Garantir la pérennité des interventions.
2. Aux Institutions de Micro Finance
  - Coordonner et rationaliser leurs interventions ;
  - Proposer aux femmes des crédits mieux adaptés à leurs
  - Besoins ;
  - faciliter l'accès à des équipements adaptés à leurs besoins.
3. Aux femmes
  - utilisation judicieusement les crédits
  - rembourser convenablement les crédits

*Fait à Niamey, le 07 novembre 2008*  
*Le Séminaire*

#### **VIII.CONCLUSION**



La rétrospective de la situation de la femme dans les différentes manifestations de la vie sociale, conduit, généralement à un constat d'inégalité entre le statut de la femme comparé à celui de l'homme. Les obstacles qui entravent la marche des femmes vers le leadership intégral et polyvalent est pavée de pièges de toutes sortes, dont seule la détermination des femmes elles-mêmes peut triompher. Les femmes doivent agir de manière politiquement solidaire pour la conception d'un mouvement nouveau avec pour la suppression des inégalités diverses dans les pays.

C'est pourquoi les femmes insistent sur la nécessité de coordination de la défense de leurs intérêts à travers un mouvement féministe fort avec l'appui des gouvernements de leur pays. A ce niveau, les femmes doivent affronter les problèmes majeurs de leur participation aux prises des décisions à tous les niveaux tels que :

- La faiblesse de la visibilité des femmes en politique
- La faiblesse de la volonté politique soutenue et continue des autorités et des femmes : pour inverser les pratiques inégalitaires et injustes dans les domaines sociaux économiques, culturels et politiques.
- Le manque de solidarité nationale, et de solidarité entre les femmes : dans la plupart des cas celles qui parviennent au sommet ne se sentent pas investies d'un devoir de solidarité vis à vis des autres femmes. Cela fait que le conflit entre les générations devient terriblement dévastateur par rapport aux acquis des femmes en général ;
- Un déficit notoire des connaissances que les femmes ont des inégalités, des injustices tant au niveau mondial, que national, et, qui entravent leur participation efficace, pleine et entière à la vie politique ; d'où la nécessité d'établir des conditions appropriées pour un éveil mais aussi, pour le renforcement de la conscience citoyenne plus égalitaire, plus efficace.

Les stratégies pour y parvenir sont certes multiples, les femmes doivent le comprendre et y travailler sans relâche. Qu'il s'agisse du bien-être de la femme, du féminisme, de la stratégie de l'intégration des Femmes au développement, de la parité, de la loi sur le quota, ou de discrimination positive, toutes ont leurs limites et leurs avantages Ce qui doit compter le plus, c'est le respect irréversible et universel des principes d'égalité de chance et d'opportunité entre l'homme et la femme dans tous les domaines et à tous les niveaux.







2008-11

# RAPPORT DU SEMINAIRE SOUS REGIONALE OUEST AFRICAIN SUR « LE LEADERSHIP FEMININ EN MILIEU URBAIN ET RURAL »

CELHTO/UA

---

<https://archives.au.int/handle/123456789/7123>

*Downloaded from African Union Common Repository*